



UMGANG MIT VIELFALT - BENACHTEILIGUNGEN ENTGEGEN WIRKEN

Unterstützung der Träger bei der
Umsetzung der Vielfaltskriterien

- Gender
- Interkulturalität
- individuelle Einschränkungen

in der pädagogischen Arbeit



Hamburg

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
1. Gender / Geschlechter- reflektierende Jugendarbeit.....	4
1.1 Qualitätskriterien.....	5
1.2 Analysefragen zur Selbsteinschätzung und Konzeptarbeit.....	6
1.3 Weiterführende Hinweise.....	8
2. Interkulturalität / kultursensible Jugendarbeit.....	8
2.1 Qualitätskriterien.....	9
2.2 Analysefragen zur Selbsteinschätzung und Konzeptarbeit.....	10
2.3 Weiterführende Hinweise.....	12
3. Individuelle Einschränkungen / barrierefreie Jugendarbeit.....	12
3.1 Qualitätskriterien.....	14
3.2 Analysefragen zur Selbsteinschätzung und Konzeptarbeit.....	15
3.3 Weiterführende Hinweise.....	16
4. Anhang.....	17
4.1 Rechtsgrundlagen.....	17
4.2 Glossar.....	19

Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,

Vielfalt ist eine gesellschaftliche Normalität. Verschiedenheit anzuerkennen und zu respektieren sind grundlegende Bestandteile einer demokratischen Gesellschaft. Gegen Diskriminierung vorzugehen und Gleichstellung aktiv zu befördern ist eine durch internationales Recht vorgegebene staatliche Aufgabe.

Der Hamburger Senat versteht Antidiskriminierungsarbeit und Gleichstellung als gesamtgesellschaftliche Herausforderung, die als Querschnittsaufgabe in der Kinder- und Jugendarbeit ihren festen Platz hat. Kinder und Jugendliche unterscheiden sich nicht nur nach ihrem Geschlecht, ihrem kulturellen Hintergrund oder ihrer körperlichen und geistigen Verfasstheit, sondern durch vielfältige Prägungen. Deswegen kommt es in der pädagogischen Arbeit darauf an, die individuellen Unterschiede von Kindern und Jugendlichen wahrzunehmen und die jungen Menschen in ihren jeweiligen Bedürfnissen zu unterstützen. Alle Kinder und Jugendlichen haben ein Recht auf Teilhabe und darauf, in ihrer Verschiedenheit respektiert und anerkannt zu werden.

Die vorliegende Broschüre richtet sich an pädagogische Fachkräfte in Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit. Sie basiert auf einem erweiterten Inklusionsbegriff, der die Dimensionen Geschlecht, sexuelle Orientierung, Herkunft und individuelle Einschränkungen beinhaltet.

Wir möchten Ihnen Hilfestellungen und Anregungen geben, den eigenen pädagogischen Alltag zu reflektieren, Diskriminierungen wahrzunehmen und abzubauen. Neben einer kurzen Beschreibung der **Vielfaltaspekte Gender, Interkulturalität und individuelle Einschränkungen** werden Qualitätskriterien und Analysefragen zur Bestandsaufnahme der pädagogischen Arbeit in den Einrichtungen aufgeführt, die beispielsweise in Teambesprechungen Diskussionsgrundlage für die Weiterentwicklung von Konzeptionen sein können.

Dr. Dirk Bange

*Abteilungsleiter Familie und Kindertagesbetreuung in der
Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration*

1. Gender / Geschlechterreflektierende Jugendarbeit

Jeder junge Mensch verfügt über eine Vielzahl von Eigenschaften, Verhaltensweisen, Fähigkeiten, Interessen und Wünschen. All diese Faktoren sind unterschiedlich ausgeprägt und hängen von vielen Einflüssen wie kulturellen, sozialen und familiären Prägungen ab. Sie werden unter anderem auch von der Geschlechtszugehörigkeit und den damit verbundenen Zuschreibungen beeinflusst. Bereits Kleinkinder lernen Zweigeschlechtlichkeit als zentrales Ordnungssystem mit entsprechenden Anforderungen an die jeweilige Geschlechterrolle kennen. Mädchen und Jungen erhalten oftmals zu wenig Unterstützung dabei, Interessen und Verhaltensweisen zu entwickeln, die dem jeweils anderen Geschlecht zugeordnet werden. So werden Potenziale und Interessen von jungen Menschen häufig nicht entdeckt und gefördert, weil sie als geschlechtsuntypisch gelten.

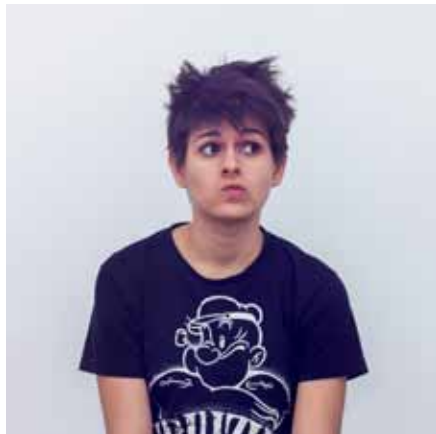


Kinder und Jugendliche, die sich nicht eindeutig einem Geschlecht zuordnen können oder wollen, sind oftmals besonderen Diskriminierungen ausgesetzt und dadurch in ihrer Entwicklung beeinträchtigt. Neben der Zweigeschlechtlichkeit mit jeweils spezifischen Zuschreibungen ist die Heterosexualität die vorherrschende gesellschaftliche Norm.

Geschlechterreflektierende pädagogische Arbeit orientiert sich an den Wünschen und Bedürfnissen von Kindern und Jugendlichen unabhängig davon, ob Verhaltenswei-

sen, Tätigkeitsbereiche, Aufgabenfelder und Interessensgebiete zu einer bestimmten Geschlechterrolle passen oder nicht. Pädagog*innen wissen um Geschlechterstereotypen und deren Bedeutung für die Entwicklung von jungen Menschen und nehmen die individuellen Unterschiede von Kindern und Jugendlichen wahr. Sie machen sich die eigene geschlechtliche Sozialisation und eigene Vorurteile und Maßstäbe für „richtiges“ Junge- und Mädchen-Sein bewusst und eröffnen Kindern und Jugendlichen Erfahrungsräume und Reflexionsgelegenheiten, in denen sie neue Rollen ausprobieren und sich entsprechend ihren Bedürfnissen verhalten können. Zu einer geschlechterreflektierenden pädagogischen Arbeit gehört auch die kritische Auseinandersetzung mit Materialien in den Einrichtungen, die Geschlechterstereotype transportieren.

Pädagogische Fachkräfte unterstützen junge Menschen dabei, eine geschlechtliche Identität, Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl auszubilden bzw. weiterzuentwickeln. Sie fördern ein Verständnis von Normalität als Vielfalt, das gleichgeschlechtliche Orientierung einschließt, und wirken Homophobie, Transphobie und Diskriminierung entgegen. Sie wirken weiterhin auf die tatsächliche Gleichberechtigung zwischen Mädchen/jungen Frauen und Jungen/jungen Männern in den Einrichtungen hin.



1.1 Qualitätskriterien

Die Fachkräfte verfügen über Gender-Kompetenz, die sie in der Aus- oder Fortbildung erworben haben.

Mindestens 40% der Stammnutzer*innenschaft sind Mädchen.
--

Für Mädchen und Jungen bestehen gleiche Rechte in der Einrichtung.
--

Die Angebote in der Einrichtung fördern die partnerschaftliche Kommunikation zwischen Mädchen/jungen Frauen und Jungen/jungen Männern und fördern ein respektvolles Miteinander.
Fachkräfte wirken Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder der geschlechtlichen Identität entgegen.
Junge Menschen werden von den Fachkräften dabei unterstützt, eine eigene geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung zu entwickeln.
Die Fachkräfte informieren bei Bedarf über Beratungsangebote und Jugendtreffs für bestimmte Zielgruppen. In der Einrichtung liegen Informationsmaterialien zu spezifischen Beratungsangeboten und Jugendtreffs aus.
Die räumliche Gestaltung, die Materialien und die Angebote berücksichtigen die Bedürfnisse, Interessen und Wünsche aller Stammnutzer*innen gleichermaßen.
Die Materialien in den Einrichtungen zeigen Vielfalt als Normalität. Materialien, die Geschlechterstereotype transportieren, werden kritisch hinterfragt.

Stammnutzer*innen sind junge Menschen, die den Mitarbeiter*innen namentlich bekannt sind und die mindestens einmal pro Woche die Einrichtung aufsuchen.

1.2 Analysefragen zur Selbsteinschätzung und Konzeptarbeit

- Verfügen die Fachkräfte über Gender-Kompetenz oder wird ein entsprechender Kompetenz-Aufbau geplant? Wie soll diese Kompetenz aufgebaut werden? Wie soll sie weiterentwickelt werden?
- Wird die Zielgruppe Mädchen ausreichend erreicht? Falls nicht, was sind die Ursachen für eine unterschiedliche quantitative Teilhabe von Mädchen/jungen Frauen und Jungen/jungen Männern? Wie kann eine ausgewogene Teilhabe erreicht werden bzw. aus welchen Gründen wird eine unterschiedliche Teilhabe akzeptiert?
- Ist die zeitliche und örtliche Erreichbarkeit des Angebots für



Mädchen/Frauen und Jungen/Männer gleichermaßen gegeben? Welche Änderungen können ggf. vorgenommen werden?

- Berücksichtigen die räumliche Gestaltung, Angebote und Materialien die Interessen und Bedürfnisse aller Stammnutzer*innen gleichermaßen? Was kann ggf. verändert werden?
- Werden Männlichkeits- und Weiblichkeitsvorstellungen in der Einrichtung diskutiert? Nehmen Fachkräfte dazu Stellung und erweitern ggf. einengende Geschlechterbilder?
- Wie wird mit Homo- und Transphobie umgegangen? Nehmen Fachkräfte dazu Stellung? Werden ggf. externe Beratungsstellen einbezogen?
- Erhält der einzelne junge Mensch Beratung und Unterstützung in Fragen der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität, wenn er/sie es wünscht? Sind Beratungsstellen und Treffpunkte den Fachkräften bekannt? Liegen Informationen aus?
- Wie können Hierarchien und Diskriminierungen innerhalb der Nutzer*innenschaft abgebaut werden? Welche Hilfestellungen benötigen die Fachkräfte bzw. die jungen Menschen, um ggf. Diskriminierungen in der Einrichtung abzubauen?
- Werden bei der Fortbildungsplanung Gender- bzw. Anti-Diskriminierungsaspekte ausreichend berücksichtigt? Welche Form der Fortbildung wird als sinnvoll erachtet?

1.3 Weiterführende Hinweise

Leitlinien

für die Mädchenarbeit:

www.hamburg.de/infos-fuer-fachkraefe/veroeffentlichungen/4324918/maedchenarbeit

für die Jungenarbeit:

www.hamburg.de/contentblob/2647034/data/leitlinien-jungenarbeit-hamburg.pdf

Information, Austausch und Beratung:

Verein Jungenarbeit Hamburg e.V.: www.jungenarbeit.info

Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik Hamburg e.V.:
www.maedchenpolitik-hamburg.de

Magnus-Hirschfeld-Centrum e.V.: www.mhc-hamburg.de

Lesbenverein Intervention: www.intervention-hamburg.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes Portal Meingeschlecht.de:
www.meingeschlecht.de

2. Interkulturalität / kultursensible Jugendarbeit

Deutschland steht in engen politischen, wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Verbindungen mit vielen anderen Ländern. Seit vielen Jahren gibt es zugewanderte junge Menschen hier. Die Nutzung der Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit durch in Deutschland Geborene mit und ohne Migrationshintergrund ist ebenso selbstverständlich wie durch Kinder und Jugendliche von nach Hamburg Zugewanderten oder Geflüchteten.

Häufig wird diese Heterogenität der Gesellschaft als mögliches Konfliktpotenzial eingeschätzt, das zu Ausgrenzungen und Rassismus führen kann. Kultursensible Jugendarbeit versteht sich als verbindende Jugendarbeit, die Verständnis für Menschen mit unterschiedlichen

kulturellen Hintergründen erzeugt und zur Überwindung von Trennungen beiträgt.

Bei der Arbeit und Interaktion mit Menschen handelt es sich immer um einen zweiseitigen Prozess, der Offenheit, Toleranz und Dialog von allen Gesellschaftsmitgliedern erfordert. Integration bedeutet, sich wechselseitig anzuer-



kennen, mit dem jeweiligen persönlichen Background bezüglich Herkunft, Religion, Bildung und Kultur, und gemeinsam Verantwortung für die Gesellschaft zu tragen. Der Anerkennung vorgeschaltet ist aber das Kennenlernen, bei dem Unterschiede ebenso deutlich werden wie Gemeinsamkeiten. Dieses heißt, Verschiedenheit wahrzunehmen, ohne sie zu bewerten, eigene Muster und Bilder zu hinterfragen und ggf. – Kulturmittler*in zu sein. Inklusion bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die jeweiligen Lebenssituationen und Interessen von Teilnehmer*innen mit und ohne Migrationshintergrund, mit kurzer oder schon längerer Aufenthaltsdauer in Hamburg berücksichtigt werden.

Bezogen auf Projekte gilt es daher, in allen Planungspunkten (z.B. Zielgruppe, Werbung, Konzeption, Rahmenbedingungen, Durchführung) die unterschiedlichen Voraussetzungen für diese Vielfalt der Teilnehmer*innen zu berücksichtigen. Ausgangspunkt muss dabei sein, dass in Hamburg rund 30 % aller Einwohner*innen Menschen mit Migrationshintergrund sind und knapp 49 % der unter 18-Jährigen (Datenstand 31.12.2015).

2.1 Qualitätskriterien

Fachkräfte verfügen über Kompetenzen in der interkulturellen bzw. kultursensiblen Arbeit mit jungen Menschen.

Haupt- und nebenamtliche Mitarbeiter*innen besitzen unterschiedliche kulturelle Hintergründe.
Der interkulturelle bzw. kultursensible Arbeitsansatz ist im Einrichtungskonzept beschrieben und wird regelmäßig sich ändernden Rahmenbedingungen angepasst.
Die räumliche Gestaltung, die Materialien und die Angebote berücksichtigen die Bedürfnisse, Interessen und Wünsche aller Stammnutzer*innen gleichermaßen.
Die Angebote, Sport- und Spielgeräte und sonstige Materialien lassen eine vielseitige kulturelle Ausrichtung erkennen.
In der Stammnutzer*innenschaft sind junge Menschen mit Migrationshintergrund zumindest entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil im Einzugsgebiet vertreten.
Es gibt Angebote, die den jungen Menschen ein gutes Lernumfeld bieten, um sich mit unterschiedlichen Lebensweisen, Kulturen, Meinungen und Haltungen auseinanderzusetzen.
Die Angebote in der Einrichtung fördern die partnerschaftliche Kommunikation und ein respektvolles Miteinander.
Fachkräfte wirken Diskriminierungen aufgrund der Herkunft, der religiösen oder politischen Haltung entgegen.
Junge Menschen werden von den Fachkräften unterstützt, ihre individuelle kulturelle Identität unter Berücksichtigung der hier geltenden Normen und Werte zu entwickeln.

2.2 Analysefragen zur Selbsteinschätzung und Konzeptarbeit

- Ist interkulturelle bzw. kultursensible Kompetenz in der Einrichtung vorhanden? Falls nicht, wie und bis wann soll diese Kompetenz aufgebaut werden? Welche Fortbildungsmöglichkeiten können dafür genutzt werden? Welche Beratungs- oder Kooperationsmöglichkeit gibt es im Umfeld?
- Wie können die unterschiedlichen kulturellen Hintergründe und Fähigkeiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sinnvoll eingesetzt werden? Entspricht die sprachliche Vielfalt des haupt-,



neben- und ehrenamtlichen Personals der Vielfalt des Klientels? Sind Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen geschult in interkultureller bzw. kultursensibler Mediation, um in Konfliktfällen stützend einzugreifen?

- Ist die Erreichbarkeit des Angebots für Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit und ohne Migrationshintergrund gleichermaßen gegeben? Spricht die räumliche Gestaltung junge Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen an? Sind die Räume, die von allen gemeinsam genutzt werden, so gestaltet, dass keine kulturelle, religiöse oder politische Ausgrenzung

stattfindet? Gibt es Arbeitskontakte zu Migrantenselbstorganisationen?

- Sind die Angebote so vielfältig gestaltet, dass beispielsweise Spiel-, Sport- oder Musikangebote eine vielseitige kulturelle Ansprache erkennen lassen. Wird durch die pädagogischen Angebote die Reflexion von Selbst- und Fremdbildern gefördert?
- Wird im Konzept bei der Darstellung und Ansprache der Zielgruppe deutlich, dass bei Interessen und Lebenslagen zwischen jungen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund differenziert wird? Werden ggf. Vorschläge unterbreitet, wie mehr Teilnehmer*innen aus spezifischen Gruppen für die Einrichtung gewonnen werden können?
- Wird bei der Öffentlichkeitsarbeit darauf geachtet, dass Mehrsprachigkeit genutzt wird und bei bildlichen Darstellungen, die Vielfältigkeit der Nutzer*innen zum Tragen kommt?
- Gibt es Angebote, die sich speziell mit Themen zu unterschiedlichen Kulturen, Lebensentwürfen und Einstellungen auseinandersetzen? Gibt es Angebote, die sich mit Rassismus und

gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, Internationalität und Emanzipation auseinandersetzen? Werden weibliche und männliche Nutzer gleichermaßen von Angeboten angesprochen?



2.3 Weiterführende Hinweise

Für Fortbildungen und Praxisberatung:
Sozialpädagogisches Fortbildungszentrum
(SPFZ): www.hamburg.de/spfz

Ansprechpartner für freie Träger der Kinder- und Jugendarbeit: Verband Kinder- und Jugendarbeit Hamburg:
www.kinder-undjugendarbeit.de

Fachkräfteportal der Kinder- und Jugendhilfe (Fachartikel zu verschiedenen Fragestellungen, Hinweise auf Fortbildungen, Wettbewerbe, Fördermittel):
www.jugendhilfeportal.de

Der Landesjugendring Niedersachsen hat im Zusammenhang mit dem Erwerb der Juleica ein Praxisbuch zur interkulturellen Arbeit herausgebracht mit vielen Tipps und Materialvorschlägen:
www.ljr.de/fileadmin/productdownloads/juleica_praxisbuch_1.pdf

Die „deutsche jugend – Zeitschrift für die Jugendarbeit“ (Beltz-Verlag) hat im Heft 4/2016 den Schwerpunkt auf die Themen Migration und die Arbeit mit Flüchtlingen in der Jugendarbeit gelegt.

3. Individuelle Einschränkungen / barrierefreie Jugendarbeit

In unserer Gesellschaft leben junge Menschen mit unterschiedlichen körperlichen, seelischen und geistigen Voraussetzungen oder Sinnesbeeinträchtigungen, die im Kontext der Broschüre als individuelle Einschränkungen zu verstehen sind. Häufig ist in diesem Zusammenhang von „Behinderungen“ die Rede, was mit der gesetzlichen Grundlage des „Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von

Menschen mit Behinderungen“ (BRK) von 2006 der UN-Generalversammlung¹ einhergehen mag. Die BRK wurde von der Bundesrepublik Deutschland mit Zustimmungsgesetz vom 21.12.2008 in die deutsche Rechtsordnung eingegliedert. Damit haben Konvention und Protokoll den Rang eines Bundesgesetzes und sind rechtlich verbindlich.

Das Leitbild der BRK ist die selbstverständliche Teilhabe und Teilnahme aller an sämtlichen Lebensbereichen, wofür Chancengleichheit und Barrierefreiheit Bedingungen sind. Diese Anforderung richtet sich



an die Gesamtheit einer Gesellschaft, demnach auch an ihre Organisationen und Institutionen, Wirtschaft und Verwaltung, öffentliche Meinungsbildung sowie den gesamten Bildungs- und Kulturbereich.

Durch bestimmte Bedingungen, Haltungen und Handlungen der Gesellschaft und Institutionen, aber auch durch tief in den Habitus der sogenannten „normalen“ Individuen verankerten Anschauungen, Vorurteile und Gepflogenheiten werden Menschen mit unterschiedlichen individuellen Einschränkungen behindert. Selbstverständlich sollen Einschränkungen durch Schädigungen oder Verlust der Sinne sowie körperliche, geistige oder seelische Einschränkungen nicht gelegnet werden.

Diskriminierung aufgrund unterschiedlicher individueller Einschränkungen bezeichnet jede Unterscheidung oder Ausschließung, die eine auf die Gleichberechtigung mit anderen gegründete Anerkennung, Inanspruchnahme oder Ausübung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, staatsbürgerlichen oder jedem anderen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt.

Barrierefreie Jugendarbeit ist bezogen auf Angebote der Kinder- und

1 Näheres hierzu findet sich in Kapitel 4.1 „Rechtsgrundlagen“.

Jugendarbeit bzw. Familienförderung gelingen, wenn junge Menschen Angebote nutzen können und nicht ihre „Einschränkung“ im Fokus steht, sondern gewissermaßen die „Normalität“ ihrer individuellen Einschränkungen.

Da es nicht möglich sein wird, sich auf jedwede Art individueller Einschränkung einzurichten, geht es um die prinzipielle Bereitschaft, dieser Herausforderung zu begegnen. Mögliche Ausgrenzungen sollen verhindert werden, so dass sich alle „willkommen“ und einbezogen fühlen können.



3.1 Qualitätskriterien

Der zu den Aufgaben barrierefreier Arbeit und zum Umgang mit individuellen Einschränkungen passende Qualifizierungsbedarf der Fachkräfte wird ermittelt.
Die Fachkräfte sind zu den Themen „individuelle Einschränkungen“ und „Barrierefreiheit“ geschult und verfügen über entsprechende Kompetenzen, um bedarfsgerecht mit der Zielgruppe zu arbeiten.
In der Einrichtung sind Fachkräfte mit unterschiedlichen individuellen Einschränkungen tätig.
Unter der Nutzer*innenschaft befinden sich Menschen mit unterschiedlichen individuellen Einschränkungen.
Für alle Kinder und Jugendlichen bestehen gleiche Rechte in der Einrichtung.
Die räumliche Gestaltung, die Materialien und die Angebote berücksichtigen die Bedürfnisse, Interessen und Wünsche von Menschen mit unterschiedlichen individuellen Einschränkungen gleichermaßen.
Die Angebote fördern die partnerschaftliche Kommunikation aller Beteiligten, unabhängig von Verschiedenheit.

Junge Menschen werden bei Bedarf von den Fachkräften dabei unterstützt, sich mit ihrer Verschiedenheit auseinanderzusetzen.

In der Einrichtung liegen Informationsmaterialien zu barrierefreien Themen aus.

Fachkräfte wirken Diskriminierungen und Ausgrenzungen aufgrund von Verschiedenheit entgegen.

3.2 Analysefragen zur Selbsteinschätzung und Konzeptarbeit

- Kompetenz in Bezug auf den Umgang mit individuellen Einschränkungen und hinsichtlich Barrierefreiheit beinhaltet Bewusstsein, Kenntnisse und Wissen über die Lebenslagen, Rollen und Verhältnisse zwischen eingeschränkten und nicht eingeschränkten Menschen. Dies setzt Selbstreflexion und die Auseinandersetzung mit dem eigenen Rollenverständnis der pädagogischen Fachkräfte voraus. Verfügen die Fachkräfte über diesbezügliche Kompetenzen oder planen Sie, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die oben genannten Inhalte und Zielsetzung fortzubilden und entsprechende Kompetenzen zu entwickeln? Wie sollen diese Kompetenzen entwickelt werden?
- Sind in der Einrichtung Fachkräfte mit individuellen Einschränkungen tätig?
- Wie werden Menschen mit individuellen Einschränkungen angesprochen (eingeladen) und über das Angebot informiert?
- Wird die Zielgruppe eingeschränkter Personen ausreichend erreicht? Falls nicht, was sind die Ursachen? Wie kann eine inklusive Teilhabe erreicht werden bzw. welche Faktoren machen ein Abweichen davon erforderlich?
- Sind zeitliche und örtliche Erreichbarkeit für alle gleichermaßen gegeben?
- Berücksichtigen die räumliche Gestaltung, Angebote und Materialien die Interessen und Bedürfnisse von Personen mit unterschiedlichen individuellen Einschränkungen gleichermaßen? Gibt

es bei der Gestaltung Beteiligungsmöglichkeiten?

- Kommt es zu Diskriminierungen innerhalb der Nutzer*innenschaft? Wenn ja, wie wird damit umgegangen?
- Sind bei der Personalausstattung Aspekte von individuellen Einschränkungen und Barrierefreiheit berücksichtigt?
- Finden bei der Fortbildungsplanung individuelle Einschränkungen und Barrierefreiheit Berücksichtigung?

3.3 Weiterführende Hinweise

Inklusionsbüro Hamburg: www.hamburg.de/inklusion

Informationen und Publikationen: www.hamburg.de/politische-bildung/inklusion

Informationen, Kampagnen und Aktionen sowie Videoclip zu „Inklusion“ der Aktion Mensch:

www.aktion-mensch.de/themen-informieren-und-diskutieren/was-ist-inklusion.html

Deutscher Bildungsserver mit Veröffentlichungen und Hinweisen z.B. zu Veranstaltungen:

www.bildungsserver.de/metasuche/metasuche_gesamt.html?lucene_test=1&mtz=20&feldinhalt1=inklusion&finden=finden&gruppen%5B%5D=Deutscher+Bildungsserver&fisOnline=y&sucheMitBoost=y&fieldLenNorm=n&bool1=AND&DBS=1&art=einfach

Online-Handbuch:

www.inklusion-als-menschenrecht.de

Auf Bundesebene:

www.behindertenbeauftragte.de



4. Anhang

4.1 Rechtsgrundlagen

Internationale Rechtsgrundlagen sind u.a. das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (BRK) und der Vertrag von Amsterdam zur Änderung des Vertrages über die Europäische Union. Nationale Rechtsgrundlagen sind u.a. Art. 3 Grundgesetz sowie §§ 9 Abs. 3, 11 Abs. 1 Satz 1 Achten Buch Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe. Die gesetzlichen Bestimmungen im Einzelnen:

Art. 3 der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK)

Die Grundsätze dieses Übereinkommens sind:

- a) die Achtung der dem Menschen innewohnenden Würde, seiner individuellen Autonomie, einschließlich der Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen, sowie seiner Unabhängigkeit;
- b) die Nichtdiskriminierung;
- c) die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft;
- d) die Achtung vor der Unterschiedlichkeit von Menschen mit Behinderungen und die Akzeptanz dieser Menschen als Teil der menschlichen Vielfalt und der Menschheit;
- e) die Chancengleichheit;
- f) die Zugänglichkeit;
- g) die Gleichberechtigung von Mann und Frau;
- h) die Achtung vor den sich entwickelnden Fähigkeiten von Kindern mit Behinderungen und die Achtung ihres Rechts auf Wahrung ihrer Identität.

Art. 3 Abs. 2 und 3 Grundgesetz

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

§ 9 Abs. 3 Aches Buch Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe

Bei der Ausgestaltung der Leistungen und der Erfüllung der Aufgaben sind ... die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern.

§ 11 Abs. 1 S. 1 Aches Buch Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe

Jungen Menschen sind die zur Förderung ihrer Entwicklung erforderlichen Angebote der Jugendarbeit zur Verfügung zu stellen.

4.2 Glossar

Diskriminierung:

Unter Diskriminierung wird jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmalen verstanden.

Gender:

Der Begriff Gender kommt aus dem Englischen und bezeichnet in Abgrenzung zum biologischen Geschlecht (Sex) das soziale Geschlecht. Damit sind Verhaltensweisen gemeint, die angeblich typisch weiblich oder typisch männlich sind. Gender wird durch Zuschreibungen von der Gesellschaft beeinflusst und ist veränderbar.

Geschlechterreflektierende pädagogische Arbeit:

Geschlechterreflektierende pädagogische Arbeit berücksichtigt im Miteinander von Mädchen und Jungen Geschlechterzuschreibungen, -hierarchien und -stereotypen mit dem Ziel, sie abzubauen und ein System des Miteinanders zu entwickeln, in dem individuelle Unterschiede ohne Benachteiligung für Mädchen und Jungen erlebbar sind.

Geschlechtliche Identität:

Der Begriff „geschlechtliche Identität“ bezeichnet das Selbstverständnis eines Menschen über seine Geschlechtszugehörigkeit. Grundlegend dabei ist, wie ein Mensch sich selbst wahrnimmt und von anderen wahrgenommen werden will.

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit:

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit umfasst Vorurteile, Diskriminierungen und Abwertung gegen Menschen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer Gruppe. Neben Rassismus und Sexismus umfasst der Begriff unter anderem Antisemitismus, Abwertung von Behinderten, Islamfeindlichkeit und Homophobie.

Homophobie:

Homophobie bezeichnet eine gegen Lesben und Schwule gerichtete Abneigung bzw. Feindseligkeit.

Inklusion:

Inklusion bedeutet die selbstverständliche gesellschaftliche Teilha-

be aller Menschen – unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religionszugehörigkeit, Behinderung oder sonstigen individuellen Merkmalen. Aufgabe der Gesellschaft ist es, in allen Lebensbereichen Strukturen zu schaffen, die es den Menschen ermöglichen, sich barrierefrei darin zu bewegen. In einer inklusiven Gesellschaft ist es normal, verschieden zu sein.

Integration:

Integration beschreibt einen Prozess des Zusammenfügens und Zusammenwachsens. Sie beschreibt die Verbindung einer Vielfalt von einzelnen Personen oder Gruppen zu einer gesellschaftlichen und kulturellen Einheit.

Interkulturalität:

Wörtlich bedeutet Interkulturalität „zwischen den Kulturen“. Interkulturalität bezieht sich einerseits auf Umgang und Kommunikation u.a. mit Sprache, Gestik, Mimik, die sich zwischen Angehörigen mindestens zweier verschiedener Kulturen abspielt. Andererseits wird mit Interkulturalität das „Zwischenkulturelle“ bezeichnet, wenn „Eigenkultur“ und „Fremdkultur“ aufeinandertreffen und neue Formen entwickeln.

Intersexuell:

Intersexuelle Menschen weisen von Geburt an sowohl männliche als auch weibliche Geschlechtsmerkmale auf, beziehungsweise können bei der Geburt keinem eindeutigen biologischen Geschlecht zugeordnet werden.

Kultursensibel:

Eine kultursensible Pädagogik versteht die jeweiligen Wurzeln des Gegenübers bezüglich Religion, Tradition, Familie und Kultur als eine wichtige Ressource dieser Person. Ziel einer kultursensiblen Sicht sollte es sein, die Wahrnehmung für die eigenen Normen und Wertehaltungen zu schärfen und den Blick für das Fremdverstehen zu öffnen. Dies bedeutet einen respektvollen, feinfühligem, aber auch auseinandersetzen, distanzierenden Umgang mit der eigenen und der anderen Kultur. Kultursensibilität ist ein wichtiger Teil der interkulturellen Kompetenz.

Migrationshintergrund:

Seit dem Mikrozensus 2005 unterscheiden die Statistischen Landesämter und das Statistische Bundesamt zwischen der Bevölkerung mit

Migrationshintergrund und der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Als Personen mit Migrationshintergrund definiert werden alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.

Sexuelle Orientierung:

Dieser Begriff beschreibt, auf wen sich die Sexualität eines Menschen bezieht. Die sexuelle Orientierung kann auf das andere (heterosexuell) oder das gleiche Geschlecht (homosexuell) oder auf beide Geschlechter (bisexuell) gerichtet sein.

Transgender:

Transgender bezieht sich auf Menschen, die sich nicht klar auf die Geschlechtszugehörigkeit männlich – weiblich festlegen wollen oder können.

Transphobie:

Transphobie bezeichnet die Ablehnung, Diskriminierung und Ausgrenzung von transsexuellen und transgender Menschen.

Transsexuell:

Transsexualität eines Menschen bedeutet, dass er körperlich eindeutig dem männlichen oder weiblichen Geschlecht angehört, sich jedoch als Angehöriger des anderen Geschlechts empfindet und danach strebt, als solcher anerkannt zu werden.



Impressum

Herausgeber

Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration
Amt für Familie - Referat Kinder- und Jugendpolitik (FS 32)
Hamburger Straße 37
22083 Hamburg

Autorinnen:

Petra Reimer
Martina Gehrken
Dr. Kristin Hecker

Bezug:

Diese Broschüre ist zu bestellen bei der

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration
Hamburger Straße 47, 22083 Hamburg
Telefon: 040/42863-7778
E-Mail: publikationen@basfi.hamburg.de

Im Internet finden Sie die Broschüre unter www.hamburg.de/basfi/jugendhilfe/veroeffentlichungen

Druck:

Eigendruck
2. Auflage, 500 Exemplare
Oktober 2016

Bilder:

colourbox.com

Anmerkung zur Verteilung

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerber*innen oder Wahlhelfer*innen zum Zwecke der Wahlwerbung oder in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.



Behörde für Arbeit,
Soziales, Familie
und Integration